



# 신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발

손인순<sup>1)</sup> · 김효심<sup>2)</sup> · 권정순<sup>3)</sup> · 박달이<sup>4)</sup> · 한윙희<sup>5)</sup> · 한상숙<sup>6)</sup>

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

최근 늘어나는 의료기관 설립과 의료 서비스의 경쟁, 의약분업, 의료이용자들의 의료 지식수준 향상과 고가의료장비에 대한 투자 등으로 인한 효율적인 재정 관리와 조직의 목표 달성을 위한 인력관리는 중요한 과제로 대두되고 있다. 특히, 간호사는 병원 조직을 구성하는 하위 조직 중 가장 규모가 큰 조직으로 병원 전체 인력의 30% 이상을 차지하고 있다. 또한 이들의 이직율도 해마다 증가하여 60~70%를 보이고 있어 병원의 생산성과 직결되어 있을 뿐만 아니라 간호대상자인 환자들과 지속적으로 접촉하면서 면밀한 관계를 맺고 있기 때문에 전체 병원 조직에 지대한 영향을 미친다(양성금, 2006). 이에 병원은 물론 간호조직은 경력 간호사들뿐만 아니라 신규 간호사들의 인력관리에 대해 중요성을 인식하고 있다. 특히 신규간호사들은 환자 및 보호자와 대인관계를 형성하면서 간호를 해야 하는 새로운 환경에서 첫 3개월 동안의 조직생활 경험은 개인의 조직에 대한 태도에 결정적 역할을 하기 때문에 신규간호사의 효과적인 조직사회화 문제가 심각하게 대두되고 있다.

조직사회화란 한 사람의 구성원으로서 한 개인이 조직의 역할을 맡고, 참여하는데 필요한 가치, 능력, 기대되는 행동, 사회적 지식 등을 이해하고 알게 되는 과정(Van Maanen, & Schein, 1979; Louis, 1980)으로 간호현장에서는 현장적응으로 표현하기도 한다. 초기 조직사회화 과정에서 교육훈련은 신입사원에게 조직에 대한 긍정적 또는 부정적 감정 및 태도를 유발시킬 수 있다(Tannenbaum, & Mathieu, 1991). 조직사회화 용

어는 추상적인 단어로 사회학과 심리학을 연결시키는 개념으로 개인과 사회와의 관계를 설명하는 중요한 용어이지만 간호조직에서는 아직 개념화 되지 않은 상태이다.

신규간호사는 여러 사람들과 같은 공간에서 조화를 이루어 근무해야 하는데 오는 어려움을 느끼면서, 완벽하게 업무처리 할 수 있는 능력의 부족은 시간이 지나면 해결될 것으로 생각하면서 자신이 처한 상황에 적응하기 위하여 여러 방법을 모색해 보지만 현실에 부딪치면서 정체감이 흔들리는 것을 경험하게 된다(주민선, 2000). 또한 병동 내 새로운 간호사의 출현은 신규간호사 뿐 아니라 주변의 많은 의료진들에게도 스트레스로 작용함으로 신규간호사의 병동 내 적응기간이 길면 길수록 병동 내 다른 직원의 업무과중은 물론, 이로 인한 신규간호사가 받게 되는 스트레스는 더 커지게 된다(주민선, 2000). 그러나 신규간호사가 조직사회에서 경험하는 문제들은 누구나 한 번쯤은 겪는 현실 충격으로, 이 현실 충격들을 극복하고 역할개발을 통해 적응하는 해 나가는 과정 즉 조직사회화 과정은 최소 8~12개월이 걸리는 것으로 보고있다(Krammer, & Schmalenberg, 1976).

초기 조직사회화 과정에서 교육훈련은 신입사원에게 조직에 대한 긍정적 또는 부정적 감정 및 태도를 유발시킬 수 있다. 이러한 감정과 태도는 업무수행 과정에서 나타나므로 조직과 직무에 대해 깊이 몰입하고, 과업수행자신감이 높으며, 동기부여 정도가 높아져서 결국 조직에 기여하게 된다. 그러나 신입구성원이 조직의 고유한 문화, 가치, 규범, 관습 등에 적응하지 못하면 조직구성원들로부터 따돌림을 받아 소외감을 경험하게 된다. 또한 신입구성원이 자신의 직무나 역할을 수행하는데 필요한 기술이나 지식을 효과적으로 습득하지 못하게 되면 업무

### 주요어: 조직사회화, 도구

1) 제1저자: 경희대 동서신의학병원 간호본부장, 2) 아주대병원 간호부장, 3) 서울아산병원 팀장, 4) 강북삼성병원 간호부장, 5) 한림대 성심병원 간호부장, 6) 경희대 간호과학대학 교수

\* 본 연구는 2007년도 병원간호사회 복지위원회에서 진행한 연구로 연구비를 지원받음

성과로 얻어지는 성취감, 자신감, 만족감 등을 느끼지 못하여 갈등과 소진을 일으키게 되고 심하면 이직으로 이어지게 된다 (오세덕과 정주창, 1994).

또한 신규간호사의 소진과 이직에 대한 감정은 자기효능감 및 직무만족을 저하시켜 조직몰입을 저해할 뿐만 아니라 생산성과 업무 효과를 낮추는 결과를 초래하므로 간호사 개인이나 간호사가 소속된 기관, 간호대상자인 환자뿐만 아니라 간호전문직 자체에 심각한 영향을 미치게 된다. 특히 임상 실무 시작 첫 6개월은 신규간호사의 학습태도, 생산성, 이직에 영향을 미치는 중요한 기간이기 때문에 신규간호사들이 임상에 잘 적응할 수 있도록 도와주는 것이 매우 중요하다.

그러나 신규간호사의 스트레스와 소진 그리고 이직에 대한 문제가 심각하게 대두되고 있지만 이들이 임상 현장에서의 사회화 적응에 어려움을 초래하는 주요 요인들에 대한 연구보다는 1~2개의 요인 연구만이 진행되고 있는 실정이다. 신규간호사를 대상으로 한 연구를 살펴보면 간호 수행능력에 영향을 미치는 요인에 관한 연구(변영순 등, 2003), 예비교육과 간호 수행정도, 교육 만족도, 스트레스, 역할적응 등에 대한 연구(부은희, 2006; 양성금, 2006; 윤숙희와 김병수, 2006)가 수행되어 왔으며, 신규간호사의 실무적응 경험에 관한 연구(Benner, Tanner, & Chesla, 1992; 주민선, 2000)가 보고되고 있을 뿐 신규간호사의 현장에서의 조직적응 즉 조직사회화를 측정하는 연구는 없는 실정이다.

그러나 임상현장에서 신입간호사들이 느끼고 있는 문제점들에 대하여 현장에 있는 간호사들이나 간호행정가들은 문제해결 능력부족으로 자신이 무능력하다고 느끼고, 공격적이거나 불안정도가 높은 환자관리의 어려움, 동료와의 유대감 형성의 어려움, 근무교대로 인한 수면상태의 변화와 휴일에 가족, 친구들과 함께할 수 없는 문제 등으로 개인적인 스트레스를 많이 받는다고들 말하고 있으나 객관적인 자료로 증명된 바는 없는 실정이다.

이에 본 연구는 조직사회화에 관한 문헌고찰과 간호학에서 이루어진 선행연구를 중심으로 한 조직사회화 개념 틀을 기초로 신규간호사들의 조직사회화를 파악할 수 있는 측정도구를 개발하여 타당도와 신뢰도를 검증하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 조직사회화 측정도구를 개발하기 위하여 전문가 집단을 통한 내용타당도검증과 통계분석을 통한 구성타당도와 신뢰도 검증을 한 방법론적 연구이다.

## 3. 용어의 정의

### 1) 신규간호사

간호사 면허 소지자로 간호대학, 전문대학을 졸업하고 병원에 정규직원으로 채용된 후 병동에서 12개월 미만의 실무경력을 가진 간호사를 말한다(변영순 등, 2003). 본 연구에서는 2007년에 대학을 졸업하고 우리 나라 전국 소재 150병상 이상의 종합병원 및 종합전문요양기관인 병원에서 근무하고 있는 12월 미만의 간호사를 말한다.

### 2) 조직사회화

조직사회화란 조직구성원으로 역할수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대 되는 행위, 조직내 사회적 지식을 학습하는 과정으로(Louis, 1980), 본 연구에서의 조직사회화는 조직사회화 영향의 측정변수인 개인적 특성, 단체적 특성, 전문직과 조직사회화 측정요인인 직무수행, 직무만족, 조직몰입, 소진요인으로 구성된 도구의 내용을 의미한다.

## II. 문헌고찰

조직사회화란 조직내 특정 역할 수행과 관련된 비결에 대해 가르침을 받고 학습하는 과정으로 개인이 조직의 완전한 외부자에서 조직에 참여하고 효율적인 조직구성원이 되는 과정을 말한다(Feldman, 1976; Van Maanen, & Schein, 1979).

Louis(1980)는 조직구성원으로 역할수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직내 사회적 지식을 학습하는 과정으로 정의하였고, 김세철(2000)은 여러 연구를 종합하여 조직사회화란 조직구성원에게 요구되는 조직의 규범과 가치의 학습 및 역할수행에 필요한 지식과 기술을 학습해가는 과정이라고 하였다.

신입사원은 효과적인 조직사회화를 통해 조직내 자신의 역할을 명확하게 이해하여 효율적으로 직무를 수행할 수 있고, 개인적 욕구를 성취할 수 있는 바탕을 마련할 수 있으나 역할에 대한 명확한 이해가 부족하면 역할갈등 및 역할모호성으로 인해 경영방침, 직무만족 및 불안, 이직의도 등에서 부정적인 결과를 가져오게 된다(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970).

특히 신규직원의 성공적이지 못한 조직사회화과정으로 인한 이직은 신규직원의 모집과 훈련과정에 시간과 돈을 투자하는 조직의 희생은 물론 조직에 남는 피고용자들의 행동과 태도에 관하여 잠재적인 영향을 미치게 되는데, 이는 병원에서 가장 많은 비율의 차지하고 있는 간호조직에서도 예외는 될 수 없는

일로 신규간호사의 적응을 위한 조직사회화 과정에 대한 관심이 높아지고 있다.

조직사회화 측정변수와 조절변수에 대한 우리나라에서 이루어진 선행연구들(박중수, 1992; 장성근, 1993)에서는 조직사회화 측정변수로는 조직몰입, 이직의도, 직무만족, 역할지향성, 역할순응성, 역할갈등, 역할모호성, 성과, 재직기간, 동기부여, 긴장, 신체적·심리적 스트레스 등을 들고 있으며, 조절변수 중 개인특성으로는 대인관계, 자기효능감, 집단특성으로는 조직내부자와의 관계, 집단응집력에 관한 변수들을 언급하고 있다. Ashforth와 Saks(1996)는 신입사원의 조직적응을 역할변화와 개인적변화로 구분하여 개인적변화로 직무만족, 조직몰입, 조직정체성, 재직의도 등으로, 역할변화로는 역할혁신, 역할모호성, 역할갈등, 스트레스지각, 성과 등을 제시하고 있다.

그러나 우리나라의 간호조직에서는 아직 조직사회화 개념보다는 현장적응 등의 표현을 하고 있으나 이는 동일한 맥락으로 연구가 이루어지고 있다. 간호조직에서 진행된 연구들을 살펴보면 간호직은 간호대상자를 돌봄과 동시에 돌봄 대상자들을 위하여 다양한 전문직종의 의료인과 의사소통을 해야 하므로 업무를 통해서 받게 되는 스트레스가 다른 전문직보다 그 정도가 훨씬 심각하며, 이러한 스트레스로 말미암아 간호사들이 소진을 경험하게 되면서 직업에 대한 긍정적인 확신이 약화됨은 물론 직무만족에 아주 중요한 영향을 미치며 이는 다시 소진에 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있다(김은주, 2002; 이호경, 2006).

또한 스트레스 상태에 있는 간호사는 심리적, 사회적, 신체적으로 기능이 저하되고 환자 간호 시에 잦은 실수를 하게 되고, 간호업무에 흥미를 상실하고 위축되며, 직무 만족도가 저하되고, 소진상태에 이르게 되어 이직률이 높아진다(윤숙희와 김병수, 2006). 이직이란, 직원이 조직으로부터 이탈하는 것으로 고용단계의 단절을 의미한다. 조직이 우수한 인력을 확보하는 것이 중요한 과제이듯 조직을 이탈하는 구성원에 대한 관리도 인적자원의 유지 측면에서 매우 중요한 일이다.

간호사의 이직이나 이직의도에 영향을 미치는 요인에는 개인적인 요인, 전체 조직 요인, 직업환경 요인, 직무내용 요인 등을 들 수 있다. 개인적인 요인으로는 연령, 근무기간, 직업적성, 성격특성, 가족에 대한 고려, 결혼여부, 직위, 교육배경 등을 들 수 있으며, 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 직무내용 요인으로 봉급, 승진의 기회, 조직몰입, 역할기대, 직무특성, 상급자의 관리유형, 직무만족 등이 포함된다(이호경, 2006).

간호사의 소진은 일에 대한 자기 자신, 일반사회 혹은 개인과 사회 양자로부터의 기대수준이 높는데 반해 이 욕구를 충

족시킬 수 있는 심리적, 물리적 자원이 못 미치는 상황이 장기간 지속되어 나타나는 부정적 경험으로 그 일의 수행에서 얻을 수 있는 지원과 보상을 압도할 때 일어난다. 소진은 스트레스, 의기소침 등에 관련된 일련의 과정이 결과적으로 도달하는 상태로, 부정적인 직무태도, 낮은 성취감, 고객에 대한 관심 상실 등을 포함하는 육체적, 감정적 고갈상태이다(Johne, 1986).

특히 병원 내 간호사들이 경험하는 소진현상은 환자나 환자가족들로부터의 정서적 요구, 환자의 죽음, 과다한 업무량, 부적절한 업무체계, 상사로부터의 지지부족, 또는 병원 내 행정가나 의사, 동료 간호사들과의 갈등 등 업무의 수행과정에서 불가피하게 직면하게 되는 다양한 스트레스적 상황들과 관련되어 있음이 연구에서 보고되고 있다(주민선, 2000). 즉 대학병원 일반간호사의 소진경험 정도와 직무만족도 상관관계 연구에서 직무만족도가 높을수록 소진정도는 낮다고 보고하고 있어 소진과 직무만족, 소진과는 밀접한 상관성이 있음을 알 수 있다.

그러나 신규간호사들이 적응기간 동안에 가장 힘들어하는 것은 간호업무수행으로 이 과정에서 당황스러움과 열등감을 경험함은 물론 자신들이 해야 할 일이 무엇인지 제대로 파악도 못한 상태에서 간호대상자에게 독자적으로 간호행위를 제공하기 보다는 의사의 지시나 동료 간호사들의 도움에 의존하면서 많은 부담감, 소진, 스트레스, 간호전문직에 대한 회의를 갖게 된다. 그러나 간호업무는 병원의 규모나 특성, 환자 단위의 규모와 목표 등에 따라 매우 복잡하고 다양(김소인과 김정아, 1997)한 데 비하여, 대학에서의 임상 실습교육이 많은 부분에서 관찰에 의존하고 있는 실정이므로 신규간호사들은 이론적 기초를 갖고 있음에도 불구하고 그 이론을 실제 수행에 적용하는데 어려움을 겪으면서 소진과 함께 간호직무에 불만족하게 되어 이직을 생각하게 된다고 본다.

소진과 밀접한 관계를 갖고 있는 직무만족은 흔히 개인의 태도로 여겨지지만 직무 전반적인 만족의 개념으로도 사용이 되고 개인 직무의 한부분에 적용이 되기도 한다(문숙자, 2007). 이러한 직무만족은 조직의 발전은 물론 자신의 발전에서도 매우 중요한 의미를 가지게 된다. 즉 직무에 만족하는 사람은 조직 구성원의 조직에 대한 충성도나 일에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강, 나아가서 개인의 삶의 질을 높이는 데 기여하지만 직무에 불만족인 사람은 근무할 때 성실도가 낮아지고 조직 내에서 부정적인 분위기를 몰고 가거나 이직할 가능성이 높으므로 직무만족도는 조직운영을 평가하는 중요한 기준이 된다.

이는 간호사가 직무에 만족할 때 자신의 업무실현에서 능력을 최대한으로 발휘하여 업무효율을 높이고 환자들을 친절

하게 간호를 시행함으로써 간호활동에 큰 영향을 미칠 뿐만 아니라 간호사가 직무에 불만족 할 때 높은 이직률이 나타나며, 조직몰입과도 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다(문숙자, 2007).

조직몰입은 조직에 대한 긍정적인 몰두로서, 간호사가 간호 조직의 주요 목표와 가치를 긍정적으로 평가하여 조직에 소속감과 충성심을 느끼면 조직의 발전을 위하여 심혈을 기울여 노력할 수 있으므로 조직의 목표 달성 뿐 아니라 개인의 근무 의욕과 욕구 충족을 높일 수 있다(정혜경, 2006). 또한 조직몰입을 통해 조직은 작은 자원을 가지고 최대한의 서비스를 제공하여 조직의 효과를 최대한으로 이끌며, 조직원은 직무만족을 높일 수 있으며, 간호사의 조직몰입은 직무특성, 개인적 특성, 조직적 특성에 의해 영향을 받으며, 조직몰입이 높을수록 소진경험이 낮은 것으로 보고되고 있다(정혜경, 2006). 그러나 조직적응의 경우 조직몰입과 조직목표/가치 학습 등 인지적 적응이 조직사회화전략과 가장 관계가 큰 것으로 나타났고 직무만족이 다음으로 관계가 있었으나 과업숙련도 및 역할지향성으로 파악한 행위적적응은 조직사회화전략과는 관계가 미미하게 나타났다(김세철, 2000)

특히 병원에 입사한 신규간호사는 낯선 환경으로 인하여 현실충격과 두려움, 막막함, 전문지식과 기술 부족 등으로 인하여 낮은 자기효능감을 경험하게 된다. 자기효능감은 개인의 학업성취나 직업관련 행위에 영향을 미쳐 직업적 흥미, 직업 관련 활동 및 수행에 직접적으로 강한 영향을 미쳐 직업에 대한 확고한 신념을 갖게 하는 중요한 요인으로 보았다. 또한 John(1986)와 박종수(1992)는 개인역할이나 조직의 요구에 대한 자신감 및 역할숙련정도를 나타내는 자기효능감은 조직사회화 과정에 영향을 미치는 조절변수로서 효과를 검증한 바 있다. 부은희(2006)는 중요한 과제에 직면하거나, 어려움이 닥쳤을 경우 주위 사람들의 언어적 설득이나 격려 등 긍정적인 피드백이 제공될 때 자기 효능감은 물론 업무수행을 증진시킬 수 있는 조직문화는 병원마다 갖고 있는 특유의 병원행정에 영향을 받게 된다고 하였다. 조직문화는 조직 구성원들의 행동에 영향을 주는 주요 요인으로, 병원 간호부서내의 간호단위문화는 간호단위의 생산성에 영향을 미치는 특성으로서 직무만족, 간호사의 업무수행, 혁신적인 문화에 대한 수용, 자아개발, 이직과 상관관계가 있다고 하였으며 조직구성원의 직무만족도는 조직의 원활한 운영을 위한 보편적인 평가기준으로서 보았다(김소인과 김정아, 1997). 또한 Morrison (1993)은 조직사회화의 내용을 구성하는 주요 개념으로 과업에 대한 숙달, 역할의 명확화, 사회적 통합으로써 직장동료와의 인간관계의 발전, 그리고 조직문화에 대한 동화 등을 들고 있어 조직사회과정의 주요 요인임을 알 수 있다. 따라서 병원에 근무하고 있는 간호사

들이 그들의 조직문화를 어떻게 인식하고 있으며 자신의 업무에 어느 정도 만족하고 있는지 또한 이직의사가 있는지를 파악하는 중요한 요소라고 볼 수 있다. 간호조직 문화는 병원과 간호조직의 성패를 결정하는 중요한 관리 요인으로 고려되어야 함을 알 수 있다.

이상을 요약하면 신규간호사의 조직적응에는 많은 요인들이 복합적으로 작용할 수 있음을 알 수 있으나 이들 요인에 대한 연구는 미비한 실정임을 알 수 있다. 그러나 신규간호사를 대상으로 이루어진 직무만족, 자기효능감, 스트레스, 조직몰입 등이며, 일반 간호사를 대상으로는 소진, 직무만족, 이직의도, 업무수행, 간호조직문화 등으로 이들 연구들을 종합해보면 변수 간의 상관관계가 있음을 알 수 있다. 이는 조직사회화가 이루어지면 조직에 몰입할 수 있고 이로 인해 직무만족감이 증대되고, 업무수행능력이 향상되어 이직보다는 조직에 남게 되어 자신의 역할을 충분히 할 수 있음을 시사한다. 또한 심리, 사회 그리고 경영분야의 연구에서 조직사회화 측정변수, 조절변수로 언급되고 있는 변수들이 대부분 포함되어 있음을 알 수 있다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구 설계 및 대상

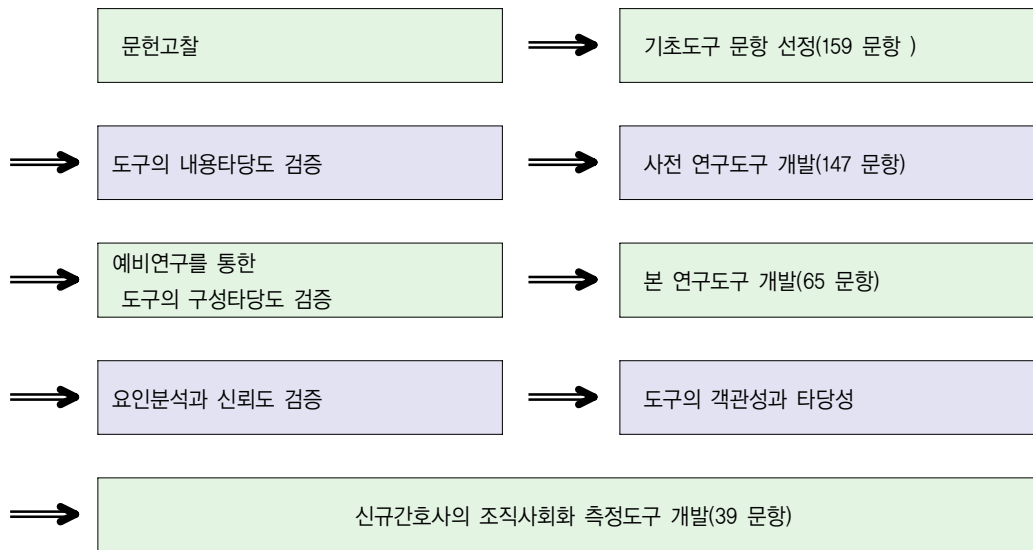
본 연구는 신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발을 위한 방법론적 연구(Methodological Research)로 대상자는 우리나라 전국 소재 150병상 이상의 종합병원 및 종합전문요양기관인 병원에서 근무하고 있는 12월 미만의 신규간호사이다. 이들에게 연구의 목적을 설명한 후 2007년 9월에 5개 종합병원 신규간호사 198명을 대상으로 사전연구를 하였으며, 다시 12월에 전국규모로 367개 병원에 2,940부의 자료를 보내어 본 연구를 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 188개 병원으로부터 1,536부(52.2%)가 수집 되었으나 불충분하게 응답한 자료 126부를 제외하고 1,410부가 실제 분석에 이용되었다.

#### 2. 측정도구 개발 과정

임상간호사 업무수행 평정도구 개발 및 적용을 위한 본 연구의 도구개발 과정은 다음과 같다[그림 1].

##### 1) 개념적 기틀

개인에게 있어서 조직생활의 초기 단계에서의 경험은 그 개인의 조직에 대한 태도와 재직의도 측면에서 결정적인 역할을



[그림 1]

하기 때문에 효과적인 조직사회화 방안에 대한 연구가 필요하다. Van Maanen과 Schein(1979)은 조직사회화란 조직내 특정 역할 수행과 관련된 비결에 대해 가르침을 받고 학습하는 과정을 가리키는 개념이라고 정의한 바 있다. 신입사원의 효과적인 조직사회화를 통한 적응은 신입사원 개인 및 조직, 나아가 사회적으로도 인적자원을 효율적으로 운용할 수 있다는 점에서 중요하다. 신입사원 개인적으로는 새로운 환경의 불확실성을 해소하여 조직생활의 안정과 개인적 목표를 성취하기 위한 기반을 마련할 수 있고, 조직으로서는 조직사회화를 통해 직무에 몰입하여 조직에 대한 기여도가 높은 인적자원을 개발·육성한다는 점에서 효과적인 조직사회화에 대한 관심이 요구된다.

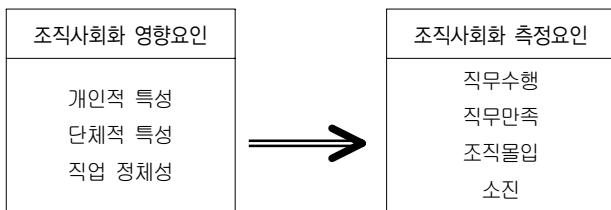
조직사회화결과 변수에 대하여 여러 학자들은 다양한 변수를 제시하였다. Van Maanen과 Schein(1979)은 성과와 재입기간, 조직몰입, 일체감, 역할모호성의 감소 등의 변수를 제시하였고 Feldman(1977)은 조직사회화 모형에서 결과변수로 인지적(조직목적/ 가치의 학습 및 조직몰입), 행위적(과업숙련도), 정서적(직무만족) 결과 변수를 제시하였다. Fisher(1986)는 직무만족, 직업동기, 조직몰입, 혁신, 협력과 조직적 성취 등을 조직사회화결과로 제시하였고, Ashforth와 Saks(1996)은 조직만족, 조직몰입, 이직의도, 개인변화와 조직일체감의 변수를 조직사회화결과 변수로 제시하였다. 또한 Cardon(2001)의 연구에서는 조직사회화 과정이 조직적 사회화 전략, 예상재직기간, 직무특징과 업무무정, 그리고 사회적 몰입 등 신규직원들의 사회화 과정에 영향을 미친다고 하였고, Weiss(1978)는 성과, 재입기간, 조직 몰입, 일체감, 역할모호성의 감소 등이 조직사회화의 결과로 나타난다고 하였다. Black과 Ashford(1995)에 의하면 신입사원의 조직사회화에 있어 영향을 줄 수 있는 요인은 개인

적 요인, 직무관련 요인, 조직관련 요인 등을 제시하였고, Ashforth와 Saks(1996)는 신입사원의 조직적응을 역할변화와 개인적변화로 구분하여 개인적변화로 직무만족, 조직몰입, 조직정체성, 재직의도 등으로, 역할변화로는 역할혁신, 역할모호성, 역할갈등, 스트레스지각, 성과 등으로 정리하였다.

우리나라에서 이루어진 선행연구들(박종수, 1992; 장성근, 1993)에서는 조직사회화 측정변수로는 조직몰입, 이직의도, 직무만족, 역할지향성, 역할순응성, 역할갈등, 역할모호성, 성과, 재직기간, 동기부여, 긴장, 신체적·심리적 스트레스 등을 들고 있으며, 조절변수 중 개인특성으로는 대인관계, 자기효능감을, 집단특성으로는 조직내부자와의 관계, 집단응집력에 관한 변수들을 언급하고 있다. 또한 최순옥(2004)은 국내외 문헌고찰과 통계자료 그리고 8명의 신규간호사 인터뷰를 통해 이론적 토대를 구축하여 신뢰도와 타당도 검증을 통하여 사회화 판단지표로 조직몰입, 직무만족, 직무수행, 재직의도, 의사결정능력으로 보았고, 영향요인으로는 조직일체감, 직무지식과 기술, 역할갈등, 지지적상호관계, 직업정체성을 그리고 조절요인으로는 연수교육, 직무교육, 상호작용학습, 자기유능감, 대인관계, 집단응집력, 조직규모 등을 제시하였다.

이상을 요약하면 신규사원의 조직적응에는 많은 요인들이 복합적으로 작용할 수 있음을 알 수 있다. 그러나 간호조직에서는 최근에 들어 조직사회화 개념이 대두되기 시작하여 아직 조직사회화 측정 요인에 대한 연구는 미비한 실정이다. 간호조직에서 신규간호사를 대상으로 이루어진 연구는 직무만족, 자기효능감, 스트레스, 조직몰입, 임상경험, 간호 수행능력에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 예비교육과 간호 수행정도, 교육 만족도 등이며, 일반간호사를 대상으로는 소진, 직무만족, 이직의

도, 업무수행, 사회적지지, 간호조직문화 등으로 조직사회화의 측정변수, 영향변수, 조절변수 등을 포함하고 있음을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 문헌고찰을 통한 조직사회화 영향요인으로 개인적 특성, 단체적 특성, 직업 정체성을, 조직사회화 측정요인으로는 직무수행, 직무만족, 조직몰입, 소진을 기초로 한 신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발을 위한 159개 기초문항을 작성한 개념 틀은 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 측정 도구 개념 틀

2) 예비 측정도구 대한 내용타당도 검증

선정된 159개 기초문항의 내용타당도를 조사하기 위하여 5명의 간호부장과 임상에서 업무수행하고 있는 일반간호사 2명(2년차), 교수 1명으로 전문가 집단을 구성하였다. 2007년 9월에 4회에 걸쳐 연구 집단회를 실시하였고, 이를 통해 중복되는 평가 요소는 없는지, 선정된 도구의 내용이 신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발 내용으로 적당인지, 표현된 언어가 적절한지와 추가할 수행 항목은 없는지에 대한 내용타당도를 평가하였다. 그 결과 내용타당도지수(Content Validity Index)가 75%미만인 4개의 문항이 삭제되었으며, 문헌고찰과 전문가 집단의 의견을 토대로 정리한 결과 155개문항의 22개 영역으로 분류하였다. 이를 구체적으로 살펴보면 자기효능감 14문항 2개 요인, 업무수행 20문항 2개 요인, 직무만족 39문항 6개 요인, 조직몰입 18문항 3개 요인, 스트레스 25문항 4개 요인, 소진 10문항 2개 요인, 이직의도 4문항 1개 요인, 간호조직문화 25문항 2개 요인으로 구성되었다.

3) 예비 측정도구에 대한 구성타당도 검증

내용타당도를 거쳐 수정된 155개의 기초문항을 토대로 종합 전문요양기관에서 예비연구를 수행하였다. 연구의 객관성과 타당성을 높이기 위하여 내·외과계, 중환자실, 수술실, 마취회복실, 응급실간호사 등 각 부분별로 골고루 대상자를 선정하였으며, 예비 업무수행 평정도구 설문조사 시 평가영역(대 분류)이 보이지 않도록 처리하였다.

1차 예비연구에는 7개 병원 신규간호사 설문지 198부를 토대로 도구별 상관관계와 1차 요인분석(Factor Analysis)을 실

시하였다. 이를 통해 요인적재량이 0.50미만인 문항과 요인적재량이 0.5이상이나 다른 요인과의 적재량에서도 0.3이상인 문항이 제거되었다.

결론적으로 자기효능 1개 영역 9문항, 직무만족 5개 영역 13문항, 조직몰입 2개 영역 8문항, 스트레스 3개 영역 12문항, 이직의도 1개 영역 4문항, 소진 2개 영역 10개 문항, 간호조직문화 2개 영역 9문항으로 총 16개 영역 65문항이 선정되었다.

3. 자료분석방법

설문지를 이용하여 수집된 자료는 SPSS/WIN 12.0 프로그램을 이용하여 자료를 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성 자료는 기술통계를 이용하여 빈도와 백분율로 제시하였다.
- 요인분석을 통해 구성타당도를 검증하고 Varimax Rotation에 의해 요인을 추출하였다.
- 개발된 도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's Alpha 계수를 산출하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발에 참여한 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 총 대상자는 총 1,410명으로 평균연령은 23.2세였으며, 미혼이 98.0%로 가족과 생활하고 있는 경우가 56.9%로 가장 많았다. 종교는 없는 경우가 40.4%로 가장 많았으며, 학생 때 임상실습에 대한 만족도는 보통이다가 56.1%로 가장 많았고, 임상실습을 했던 병원으로 온 경우가 32.5%나 되었으며, 희망부서로 배치 받은 경우가 62.2%였다.

현재 근무하고 있는 병원의 병상수는 평균 약 700병상이었으며, 채용 조건은 정규직이 87.2%였으며, 비정규직은 12.8%이었고, 입사기간은 평균 6.9개월이었으며, 현 병동근무 기간은 1.8개월에 불과 했다.

또한 신규간호사 교육기간은 평균 4.3개월이었으며 이중 이론교육기간은 2.6개월이었고, 바람직한 교육기간은 1.3개월이었으며, 부서이동 횟수는 1.7회로 나타났다.

2. 측정도구의 타당도와 신뢰도 검증

본 연구도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위하여 전국 150

병상 이상 종합병원 및 종합전문요양기관인 188개의 병원 신규 간호사로부터 1,410개의 자료를 얻었다.

먼저 요인분석에서 사용된 표본의 적합도를 검증하기 위하여 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 검증과 Bartlett 검증을 실시하였다. 본 연구에서 KMO 측정치는 0.91로 종합자료의 경우 0.5 이상으로 나타났으며, Bartlett의 구형성검증 결과 모두 그 값이 0.000으로 유의수준  $p < .05$ 보다 작아 단위행렬이 아닌 것이 확인되었다. 따라서 표본자료는 요인분석에 적합하다고 말할 수 있다(한상숙과 이상철, 2006).

다음으로 요인을 추출하기 위해서 65개의 문항을 이용하여 요인분석을 수행하였다. 요인을 추출하기 위한 모형으로는 정보의 손실을 최소화하면서 보다 적은 수의 요인을 구하고자 할 때 이용되는 주성분분석(PCA: Principle Component Analysis)을 이용하였으며, 요인의 회전은 Varimax 방법을 이용하였다(한상

숙, 이상철, 2006). 본 연구의 경우 문헌조사에서 17개 요인으로 구분되었으므로 영역을 축소하기 위하여 Eigenvalues over 1로 주고 분석하였다.

요인분석을 실시한 결과, 65개의 문항 중에서 21개 문항은 요인적재량이 0.50 이하이어서 제거되었고, 14개 문항은 0.50 이상이지만 다른 요인과의 적재량에서도 0.3이상이어서 제거되어 최종 39문항이 선정되었다.

다음은 7개 영역 11요인 39문항을 각 요인별로 묶어서 정리하여 영역과 요인을 명명한 것이다(표 2). 요인을 중심으로 영역별로 묶은 결과를 보면 첫째, 직무수행 영역은 1번째 지식 및 기술 요인 둘째, 개인특성 영역 2번째 요인인 자기효능감과 9번째 대인관계 요인으로 셋째, 단체적 특성 영역은 3번째 요인인 상호신뢰성과 6번째 응집력 요인으로 넷째, 직무만족영역으로 8번째 요인인 병원행정과 10번째 요인인 자율성 요인으로

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성

(n=1,410)

변수		명수	%	변수		명수	%
연령(세) m=23.2	22 이하	633	44.9	임상실습 만족도	만족했다	534	37.9
	23	361	25.6		보통이었다	791	56.1
	24	171	12.1		불만족했다	85	6.0
	25 이상	245	17.4				
결혼상태	미혼	1381	98.0	임상실습 병원여부	예	458	32.5
	기혼	29	2.0		아니오	952	67.5
거주상태	가족	803	56.9	종교	불 교	230	16.3
	친척	20	1.4		개신교	447	31.7
	친구	71	5.1		천주교	149	10.6
	기숙사	217	15.4		없 음	570	40.4
	혼자	299	21.2		기 타	14	1.0
희망부서 배치여부	예	877	62.2	채용조건	정규직	1230	87.2
아니오	533	37.8	비정규직		180	12.8	
입사기간(개월) m=6.9	4 미만	321	22.8	이론 교육기간 (개월) m=2.6	1 미만	289	20.5
	4~7 미만	350	24.8		1~2 미만	570	40.4
	7~10 미만	482	34.2		2~4 미만	365	25.9
	10 이상	257	18.2		4 이상	186	13.2
실습교육기간 (개월) m=4.3	1 미만	289	20.5	현병동근무 기간(개월) m=1.8	1 미만	186	13.2
	1~2 미만	584	41.4		1~2 미만	419	29.7
	2~4 미만	365	25.9		2~4 미만	776	55.0
	4 이상	172	12.2		4 이상	29	2.1
근무병원병상수(개) m=700.8	300 미만	258	18.3	현근무병동	내과계열	327	23.2
	30~500 미만	265	18.8		외과계열	369	26.2
	500~800 미만	402	28.5		산소아과(신생아실)	123	8.7
	800~1000미만	283	20.1		정신과	25	1.8
	1000 이상	202	14.3		수술실, 마취과, 중환자실, 응급실 외래/기타	261	18.5
바람직한 OT 기간(개월) m=1.3	1 미만	329	23.3	부서이동 횟수(회) m=1.7	0	68	4.8
	1~2 미만	723	51.3		1	764	54.2
	2 이상	358	25.4		2	152	10.8
				3 이상	426	30.2	

다섯째, 조직몰입 영역으로는 7번째 요인인 근속(이직의도)과 11번째 동일시 요인으로 여섯째, 직업정체성은 5번째 전문직관 요인으로 일곱번째, 소진영역으로 감정적 요인으로 구성되었다. 이들 7개 영역 11개 요인으로 신규간호사의 조직사회화를 67.22% 설명할 수 있었다.

1. 개인적 특성 영역에서 자기효능감은 2번째 주요 요인으로 “나는 어떤 일이 복잡해 보이면 시도해 보려는 생각조차 하지 않는다”, “나는 새로운 일이 어려워 보이면 배우려고 시도하지 않는다”, “나는 새로운 것을 배울 경우 초기에 성공적이지 못하면 곧 포기한다”, “나는 어떤 일을 한번 시도하여 해내지 못하면 해낼 때까지 계속 시도한다”, “나는 스스로 중요한 목표를 세웠을 때 그 목표를 실천하는 경우가 드물다”의 5개 문항을 포함하며, 이 요인의 고유값은 3.76이며, 전체 변량에 대해 9.13%의 설명력을 보였다. 또한 9번째 대인관계 요인은 “나는 타부서와의 관계에서 힘들 때가 있다”, “나는 간호보조요원과의 관계에서 어려움을 겪을 때가 있다”, “나는 동료 간호사와의 관계에서 힘들다고 느낄 때가 있다”의 3개 문항을 포함하였으며, 이 요인의 고유값은 2.06으로, 전체 변량에 대해 5.01%의 설명력을 보였다. 개인적 특성인 자기효능감과 대인관계요인으로 신규간호사의 조직사회화를 14.14% 설명할 수 있는 것으로 나타났다.
2. 단체적 특성영역에서 상호신뢰성은 3번째 요인으로 “간호조직은 동료에 대한 신뢰를 중시 여긴다.”, “간호조직은 간호사들 간의 인화, 단결, 팀웍을 중시한다”, “간호조직은 간호사들 간의 인간적인 배려와 관심을 기울인다”, “간호사의 결속력이 강하다” 4개 문항을 포함하며, 이 요인의 고유값은 3.29로 전체 변량에 대해 8.07%의 설명력을 보였다. 또한 응집력은 6번째 요인으로 “간호조직은 변화를 싫어한다”, “간호조직은 융통성이 없다”, “간호조직은 업무성과를 서류상으로 남겨야 인정이 된다”, “간호조직은 개인사정으로 갑작스런 휴가 신청이 어렵다”의 4개 문항을 포함하며, 이 요인의 고유값은 2.38로 전체 변량에 대해 5.80%의 설명력을 보였다. 신규간호사의 단체적 특성인 상호신뢰성과 응집력으로 신규간호사의 조직사회화를 13.87% 설명하는 것으로 나타났다.
3. 직업정체성 영역의 전문직관요인은 다섯 번째 주요 요인으로 “지금수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다”, “사회에서나 병원에서 타 직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정 받고 있다”, “간호사로서 내가 하는 일은 중요하다는 점에서 추호의 의심도 없다.”의 3개문항을 포함하며, 이 요인의 고유값은 2.62로

전체변량에 대해 6.38%설명할 수 있는 것으로 나타났다.

4. 직무수행 영역에서 지식 및 기술은 첫 번째 주요 요인으로 “간호행위시 간호지식 부족으로 스트레스를 받는다”, “간호행위시 간호기술의 부족으로 스트레스를 받는다”, “치료나 검사 방법을 몰라서 스트레스를 받는다”, “낮설은 의료기기 조작시 어려움을 겪는다”, “응급상황 발생시 어떻게 해야할 지 당혹스럽다.”의 5개 문항이 포함되었으며, 이 요인의 고유값은 3.90으로 신규간호사의 조직사회화를 9.59% 설명할 수 있는 주요 요인이다.
5. 직무만족 영역에서 병원행정 요인은 8번째 요인으로 “L병원은 무처리과정에서 타 직종과의 문제 발생시 즉시 해결할 수 있는 행정체제가 마련되어 있다”, “병원은 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 행정조직이 체계화되어 있다”, “나는 행정적 사무 처리를 위해 기록에 소비하는 시간은 적당하며 이것 때문에 환자간호 시간을 빼앗기지 않는다고 확신한다”의 3개 문항을 포함하며, 이 요인의 고유값은 2.09이며, 전체 변량에 대해 5.11%의 설명력을 보였다. 또한 자율성요인은 10번째 요인으로 “내 업무는 나 스스로 조정할 수 있다”, “나는 가끔 갈등을 일으키는 일을 하라고 하는 상관들이 너무 많다고 생각한다”의 2개 문항을 포함하며, 이 요인의 고유값은 1.32로, 전체 변량에 대해 3.22%의 설명력을 보였다. 이상의 병원행정과 자율성으로 신규간호사의 조직사회화를 8.33% 설명할 수 있는 것으로 나타났다.
6. 조직몰입영역에서 근속(이직의도)는 7번째 주요 요인으로 “보다 나은 보장과 신분이 보장된다면 언제든지 이직 할 의사가 있다”, “만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다”, “나는 때때로 현 직장을 그만 두고 싶다는 생각을 한다”의 3개 문항을 포함하며, 이 요인의 고유값은 2.12로 전체 변량에 대해 5.29%의 설명력을 보였다. 또한 동일시는 11번째 주요 요인으로 “이 병원을 선택한 것을 기쁘게 생각한다”, “이 병원의 문제가 곧 나의 문제라고 생각한다”의 2개 문항을 포함하며, 이 요인의 고유값은 1.28로 전체 변량에 대해 2.84%의 설명력을 보였다. 이상의 조직몰입의 근속(이직의도)과 동일시로 신규간호사의 조직사회화를 9.13% 설명할 수 있는 것으로 나타났다.
7. 소진영역에서 감정적 소진은 4번째 주요 요인으로 “나는 몸의 회복을 위해서 업무 시간보다 더 많은 휴식 시간이 필요하다”, “일을 한 후에도 여가활동을 즐길 수 있을 만큼 충분한 힘이 남아 있음을 느낀다”, “나는 대개의 경우 일을 한 후에 피로감과 함께 녹초가 됨을 느낀다”, “일을 한 후에는 나는 감정까지도 메마르게 된다”, “나에게 할당된 업무량은 충분히 견딜만 한 양이다”의 5개 문항을 포



〈표 2〉 측정도구의 타당도와 신뢰도

영역	요인/항목	FL	E	EV	CA
개인적 특성	요인 2 자기효능감		3.76	9.13	.85
	1. 나는 어떤 일이 복잡해 보이면 시도해 보려는 생각조차하지 않는다.	0.88			
	2. 나는 새로운 일이 어려워 보이면 배우려고 시도하지 않는다.	0.86			
	3. 나는 새로운 것을 배울 경우 초기에 성공하지 못하면 곧 포기한다.	0.85			
	4. 나는 어떤 일을 한번 시도하여 해내지 못하면 해낼 때까지 계속 시도한다.	0.77			
	5. 나는 스스로 중요한 목표를 세웠을 때 그 목표를 실천하는 경우가 드물다	0.69			
	요인 9 대인관계		2.06	5.01	.78
	1. 나는 타부서와의 관계에서 힘들 때가 있다.	0.81			
	2. 나는 간호보조원과의 관계에서 어려움을 겪을 때가 있다.	0.76			
	3. 나는 동료 간호사와의 관계에서 힘들다고 느낄 때가 있다.	0.62			
	소계			14.14	
단체적 특성	요인 3 상호신뢰성		3.29	8.07	.85
	1. 간호조직은 동료에 대한 신뢰를 중시 여긴다.	0.82			
	2. 간호조직은 간호사들 간의 인화, 단결, 팀웍을 중시한다.	0.80			
	3. 간호조직은 간호사들 간의 인간적인 배려와 관심을 기울인다	0.79			
	4. 간호사의 결속력이 강하다.	0.78			
		0.75			
	요인 6 응집력		2.38	5.80	.81
	1. 간호조직은 변화를 싫어한다.	0.74			
	2. 간호조직은 융통성이 없다.	0.72			
	3. 간호조직은 업무성과를 서류상으로 남겨야 인정이 된다.	0.63			
4. 간호조직은 개인 사정으로 갑작스런 휴가 신청이 어렵다.	0.62				
	소계			13.87	
직업정체성	요인 5 전문직관		2.62	6.38	.81
	1. 지금수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	0.72			
	2. 사회에서나 병원에서 타 직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정받고있다.	0.71			
	3. 간호사로서 내가 하는 일은 중요하다는 점에서 추호의 의심도 없다.	0.69			
직무수행	요인 1 지식 및 기술		3.90	9.59	.89
	1. 간호행위시 간호지식 부족으로 스트레스를 받는다.	0.88			
	2. 간호행위시 간호기술의 부족으로 스트레스를 받는다.	0.87			
	3. 치료나 검사 방법을 몰라서 스트레스를 받는다.	0.85			
	4. 의료기기 조작에 어려움을 겪는다.	0.77			
	5. 응급상황 발생시 어떻게 해야할 지 당혹스럽다.	0.71			
직무만족	요인 8 병원 행정		2.09	5.11	.77
	1. 병원은 업무처리과정에서 타 직종과의 문제 발생시 즉시 해결할 수 있는 행정 체제가 마련되어 있다.	0.81			
	2. 병원은 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 행정조직이 체계화되어 있다.	0.81			
	3. 나는 행정적 사무 처리를 위해 기록에 소비하는 시간은 적당하며 이것 때문에 환자 간호시간을 빼앗기지 않는다고 확신한다.	0.71			
	요인 10 자율성		1.32	3.22	.71
	1. 내 업무는 나 스스로 조정할 수 있다.	0.71			
2. 나는 가끔 갈등을 일으키는 일을 하라고 하는 상관들이 너무 많다고 생각한다.	0.54				
	소계			8.33	
조직몰입	요인 7 근속(이직)		2.12	5.29	.81
	1. 보다 나은 보장과 신분이 보장된다면 언제든지 이직 할 의사가 있다.	0.73			
	2. 만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.	0.71			
	3. 나는 때때로 현 직장을 그만 두고 싶다는 생각을 한다.	0.64			
요인 11 동일시		1.28	2.84	.72	
1. 이 병원을 선택한 것을 기쁘게 생각한다.	0.84				
2. 이 병원의 문제가 곧 나의 문제라고 생각한다.	0.83				
	소 계			9.13	
소진	요인 4 감정적 소진		2.82	6.87	.82
	1. 나는 몸의 회복을 위해서 업무 시간보다 더 많은 휴식 시간이 필요하다.	0.75			
	2. 일을 한 후에도 여가활동을 즐길 수 있을 만큼 충분한 힘이 남아 있음을 느낀다	0.71			
	3. 나는 대개의 경우 일을 한 후에 피로감과 함께 녹초가 됨을 느낀다.	0.66			
	4. 일을 한 후에는 나는 감정까지도 메마르게 된다.	0.63			
	5. 나에게 할당된 업무량은 충분히 견딜만 한 양이다	0.62			
	총합계			67.22	.97

FL: Factor Loading(부하량), E: Eeignevalues(고유값); EV: Explained Variance(설명력); CA: Cronbach's Alpha(신뢰도)

함하며, 이 요인의 고유값은 2.82로 전체 변량에 대해 6.87% 설명할 수 있는 것으로 나타났다.

이상의 요인분석을 통해 7개 영역 11개 요인 중 신규간호사의 조직사회화에 대해 가장 높은 설명력이 있는 5개 요인은 직무수행에 대한 지식 및 기술, 개인적 특성인 자기효능감, 단체적 특성인 상호신뢰성, 소진 영역에서 감정적 소진, 직업정체성영역의 전문직관 순으로 나타났다. 타당도가 검증된 39개의 문항의 내적일관성 검증한 결과 Cronbach's Alpha .97로 나타났다. 또한 각 요인별 Cronbach's Alpha 값은 지식 및 기술 .89, 자기효능감 .85, 상호신뢰성 .85, 감정적 소진 .82, 전문직관 .81, 응집력 .81, 근속 .81, 병원행정 .77, 대인관계 .78, 자율성 .71, 동일시 .72로 나타났다. 결론적으로 전체문항의 신뢰도와 각 항목별 신뢰도 모두 내적 일관성 정도가 비교적 높은 것으로 나타났다<표 2>.

## V. 논 의

신규간호사에게 있어서 조직생활의 초기 단계에서의 경험은 개인뿐만 아니라 간호조직의 인적자원을 효율적으로 운용할 수 있다는 점에서 중요하다. 신규간호사는 조직사회화 과정을 통해서 개인적으로는 새로운 환경의 불확실성을 해소하여 조직생활의 안정과 개인적 목표를 성취하기 위한 기반을 마련할 수 있고, 조직으로서는 조직사회화를 통해 직무에 몰입하여 조직에 기여도가 높다는 점에서 효과적인 조직사회화에 대한 관심이 높아지고 있다. 현재 신규 간호사들은 학교에서 3~4년간 간호교육과정을 통해 준비되었다고 생각하면서 임상 현장에 오게 되나 현장의 실제 상황에서 업무의 미숙함으로 인한 스트레스에 부딪치면서 부적응으로 인한 소진을 경험하면서 하게 되어 일부는 조기에 이직을 희망하기도 한다.

이는 간호조직을 비롯한 간호부서장이 해결해 나가야 할 과제로 이므로 임상 실무 1년 동안은 신규간호사의 학습태도, 생산성, 이직에 영향을 미치는 중요한 기간이기 때문에 신규간호사들이 간호현장에 잘 적응하면서 유능한 전문인으로 성장할 수 있도록 병원과 간호 관리자, 동료간호사들은 신규간호사들이 현장에서 겪는 어려움을 잘 파악하여 그들을 도와줄 수 있는 방법을 찾는 것은 매우 중요한 일이다. 그러나 현재의 병원에서는 나름대로 신규간호사를 위한 프로그램을 개발하여 사용하고 있으나 표준화되지 않은 교육프로그램으로 인한 혼란스러움과 프리셉터나 경력간호사와의 인간관계의 문제로 많은 어려움을 겪고 있다고 보고되고 있는 실정이다(윤숙희와 김병수, 2006). 따라서 신규간호사들이 임상현장의 사회화과정

에서 겪고 있는 문제점들은 병원마다 다를 수 있으므로 이들이 경험하고 있는 문제점이 무엇인지를 파악하는 것이 중요하다. 또한 이를 해결하기 위한 교육프로그램을 개발하여 활용함으로써, 부적응으로 인한 이직을 방지함은 물론 간호서비스의 질을 높일 수 있다고 본다.

본 연구에서 개발한 조직사회화 측정도구는 조직사회 영향요인으로 개인적 특성, 단체적 특성, 직업정체성으로 구성되었으며, 조직사회화 측정 요인으로는 직무수행, 직무만족, 조직몰입, 소진으로 구성되었다. 영역별로 살펴보면 제1영역은 개인적 특성으로 자기효능감 5개 문항과 대인관계 3개 문항 총 8개 문항으로, 제2영역은 단체적 특성으로 조직의 상호신뢰성 4개 문항, 응집력 4개 문항 총 8개 문항으로, 제3영역은 직업정체성으로 간호전문직관에 대한 3개 문항으로, 제4영역은 직무수행으로 지식 및 기술 5개 문항으로, 제 5영역은 직무만족으로 병원행정 3개 문항과 자율성 2개 문항 총 5개 문항으로, 제 6영역은 조직몰입으로 근속(이직의도) 3개 문항과 동일시 2개 문항 총 5개 문항으로, 제 7영역은 소진으로 감정적 소진 5개 문항으로 구성되었다. 본 연구결과는 아직 간호조직에 조직사회화 개념이 체계화되지 않았지만 심리사회학과 경영학 분야에서 사용되고 있으나 간호조직에서는 신규간호사를 대상으로 한 연구는 극히 제한적으로 간호 수행능력에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 예비교육과 간호 수행정도, 교육 만족도, 스트레스, 역할적응, 실무적응 경험에 관한 연구가 보고되고 있을 뿐 신규간호사의 조직사회화 평가를 위한 연구가 미비한 상태에서 기존 선행연구를 기초로 신규간호사의 간호조직 적응을 파악할 수 있는 도구가 개발했다는 데 큰 의미가 있다고 본다.

본 연구결과는 간호조직에서는 신규간호사를 대상으로 전국 규모로 처음 시도된 연구이므로 연구 진행과정을 중심으로 논의하고자 한다. 첫째, 7명으로 구성된 전문가 집단에서 신규간호사의 조직사회화 측정도구를 개발하기 위하여 신규간호사를 대상으로 한 연구 중에서 조직사회화에 영향을 미칠 수 있는 직무만족도, 자기효능감, 업무수행도, 조직몰입, 스트레스, 이직의도, 소진, 간호조직문화 등에 대한 문헌검색하기로 결정하였다. 둘째, 신규간호사를 대상으로 한 연구는 미비한 상태이므로 심리사회학과 경영분야로 확대하여 조직사회화에 관한 문헌 고찰을 기초로 신규간호사의 조직사회화과정에 영향을 미칠 수 있는 요인과 조직사회화 측정요인으로 나누기로 하였다. 셋째, 심리사회학과 경영분야에서 조직사회화에 관한 개념과 영향요인, 측정요인에 관한 연구와 간호학에서 이루어진 선행연구를 고려하여 조직사회화 영향요인으로 직무수행, 개인적 특성, 단체적특성, 스트레스, 직업 정체성을, 조직사회화 측정요인으로 직무만족, 조직몰입, 소진 및 이직의도를 기초로 한 신규간호사의 조직사회화 측정도구 개념 틀을 작성하였다. 넷째, 개념

159개 문항을 기초로 내용타당도 검증과정에서 각기 다른 개념 측정도구임에도 불구하고 중복되거나 유사한 문항은 제거시킨 후 전문위원회에서 내용타당도 지수로 문항을 삭제하여 155개 22개 요인을 선정하였다. 이 과정에서 일반 간호사를 대상으로 한 요인들이 신규간호사에게도 적용될 것인가에 대한 문제와 도구의 문항수가 너무 많아 대상자로부터 정확한 응답을 얻는데는 한계가 있다고 사료되어 예비도구에 대한 구성타당도 검증을 하기로 하였다. 다섯째, 예비 측정도구로 선정된 도구들이 신규간호사에게 적합한지의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 7개 병원 198명으로부터 수집된 자료를 도구별 상관성검증을 한 결과 업무수행은 다른 요인들과 상관성이 없음이 확인되었다. 이러한 결과는 업무수행도구는 독자적 간호 문항과 비독자적 간호 등의 20문항으로 구성되었으나 독자적 간호는 주로 간호사정에 관한 문항이었으며, 비독자적 간호는 병동, 환자와 보호자 등에 관한 관리였다. 또한 직무만족에서 보수 및 승진은 전문가집단에서 신규간호사에게 적절치 않은 요인으로 사료되어 삭제하였으며, 요인분석을 통한 구성타당도 검증으로 문항을 축소하였으나 전문가집단에서 평가에 고려될 필요성이 있다고 사료되는 문항은 추가하여 16개 영역 65문항이 선정되었다. 여섯째, 마지막으로 예비연구 도구 65문항 16개 요인으로 구성된 도구를 사용하여 전국으로부터 얻은 자료 분석하여 전문가 집단을 통하여 11개요인 39문항을 요인별로 묶어서 정리하여 영역과 요인을 명명하였다.

본 도구 개발결과 신규간호사의 간호조직사회화를 설명할 수 있는 요인은 간호행위에서 지식 및 기술, 개인적 특성에서 자기효능감, 단체적 특성에서 상호신뢰성, 감정적 소진, 간호전문직관, 단체적 특성에서 응집력, 조직몰입에서 이직의도, 직무만족에서 병원행정, 개인적 특성에서 대인관계, 직무만족에서 자율성, 조직몰입에서 동일시로 나타났다. 이러한 순위는 신규간호사들이 조직사회화에 영향을 많이 미치는 순위임을 알 수 있다. 특히 대상자의 특성을 살펴보면 병동근무 기간은 1.8개월에 불과했으며, 평균 부서이동 횟수는 1.7회로 약 2회 정도 옮긴 것으로 나타났다. 이는 아직 익숙하지 못한 환경에서 간호행위, 대인관계의 어려움으로 인해 감정적인 소진으로 인해 자기효능감이 낮아지고 이직까지도 생각할 수 있는 시기임을 알 수 있다. 특히 신규간호사 채용시기를 고려할 때 1년이라는 기간이 거의 다 되었지만 신규간호사들 입장에서는 입사기간이 6.9개월인 동시에 현 근무병동 근무경력도 1.8개월에 불과하다는 것을 병원입장에서 볼때는 1년 동안 끈임없이 신규간호사의 적응을 위한 교육이 진행되어야 함을 의미한다. 신규간호사가 임상 현장에서 경험하는 문제들은 누구나 한번쯤은 겪는 현실 충격으로, 이 현실 충격들을 극복하고 역할개발을 통해 적응해나가는데 최소 8개월에서 12개월이 걸린다(Krammer, &

Schmalenberg, 1976; 부은희, 2006)는 점을 고려하여 선배 간호사들은 항상 임상에 잘 적응할 수 있도록 도와주는 것이 매우 중요하다. 따라서 각 병원들은 이러한 점을 충분히 고려하여 신규간호사들이 잘 적응할 수 있도록 입사 초기에 일회성으로 실시하는 오리엔테이션이 아닌 지속적이고 다양한 프로그램을 제공되어야 하며, 간호관리자들은 신규간호사들이 잘 적응할 수 있도록 입사 첫해동안 그들의 업무수행과정, 감정적 상태, 동료들과의 관계, 자신의 요구와 관심등을 파악하여 도우며 필요한 내용을 제공하여 간호현장에 잘 적응하는 유능한 전문인으로 성장할 수 있도록 돕는 분위기가 이루어져야 한다고 본다.

신규간호사들이 조직생활 초기 단계에서의 경험은 개인의 조직에 대한 태도에 결정적 역할을 하기 때문에 병원에서 가장 많은 비율을 차지하고 있는 간호조직에서 신규간호사의 효과적인 조직사회화는 병원조직 전체에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 간호조직을 비롯한 간호부서장들은 간호조직의 내·외적인 상황 및 신규간호사의 개인적 특성을 면밀히 검토하여 교육프로그램을 개발하여 체계적으로 사회화전략을 실행하여 이직을 하지 않고 간호조직에서 활발하게 자기 역할을 다 함으로써 직무에 만족하고, 간호실무 능력을 높여 조직 내 갈등을 최소화하여 유능한 경력간호사로 자리매김할 수 있는 기틀을 마련해 주기 위한 노력과 연구가 필요하다고 본다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사의 조직사회화 측정도구 개발을 위한 방법론적연구(Methodological Research)이다. 연구의 대상자는 2007년 9월부터 12월까지 우리나라 전국소계 150병상 이상의 종합병원 및 종합전문요양 기관인 188개 병원에서 근무하고 있는 12월 미만의 신규 간호사 1,410명으로부터 얻었다. 도구의 구성타당도와 내적일관성 신뢰도 검증결과는 다음과 같다.

- 1) 요인분석을 실시한 결과 7개 영역 11개 요인 39문항이 개발되었으며, 전체 누적 변량은 67.22%이었다.
- 2) 신뢰도 검증결과 Cronbach's Alpha .97이었으며, 요인별 신뢰도는 Cronbach's Alpha .71~.89로 나타나 내적일관성이 비교적 높은 도구임이 확인되었다.

본 측정도구는 전국규모의 신규간호사들을 대상으로 조직사회화 측정도구가 개발되었다. 따라서 본 연구에서 개발된 측정도구를 이용하여 각 병원에서는 신규간호사들의 조직사회화과정에서 어느 영역에서 만족, 불만족인지 또한 문제가 되는 요인이 무엇인지를 파악하여 집중적인 교육프로그램과 적응과정

프로그램 개발을 위한 연구를 제안한다.

또한 각 병원별로 서로 능력을 달리하는 구성원들로 형성되어 있고, 이는 병원에 따라 각각의 요구하는 능력수준이 다르기 때문에 이에 상응하는 가중치의 배분에 대한 연구가 필요할 것으로 사료된다. 특히 요인분석에서 나타난 것처럼 전체 설명력이 67.22%이므로 나머지 32.78%를 설명하는 다른 요인을 찾기 위해 꾸준한 연구가 이루어져야 할 것이며, 추후에 본 연구를 토대로 신뢰성과 타당성의 재검증과 도구의 보완을 위한 연구를 제안한다.

## 참고문헌

- 김세철(2000). *기업의 조직사회화 전략이 신입사원들의 조직적응에 미치는 영향에 대한 연구*. 국민대학교 석사학위논문.
- 김소인, 김정아(1997). 간호단위문화와 간호업무수행, 간호 만족 및 이직의도와와의 관계 연구. *간호행정학회지*, 3(2), 17-40.
- 김은주(2002). *간호사의 소진경험과 직무만족과의 관계 연구*. 경희대학교 석사학위논문.
- 문숙자(2007). *정규직 간호사와 비정규직 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 임파워먼트, 소진 및 자율성 비교*. 경희대학교 석사학위논문.
- 박종수(1992). *조직사회화전략과 행동적 성과*. 경북대학교 박사학위논문.
- 변영순, 임난영, 강규숙, 성명숙, 원종순, 고일선, 장성옥, 장희정, 양선희, 김희순(2003). 신규 임상간호사에게 요구되는 임상실무수행 능력. *기본간호학회지*, 10(1), 47-56.
- 부은희(2006). *자기효능증진 프로그램이 신규간호사의 자기효능감과 조직사회화 결과에 미치는 효과*. 연세대학교 박사학위논문.
- 양성금(2006). *신규간호사 예비교육 만족도와 스트레스 정도에 관한 조사연구*. 순천대학교 석사학위논문.
- 오세덕, 정주창(1994) 조직사회에 관한 이론적 고찰. *경희 법학*, 29(1), 287-314.
- 윤숙희, 김병수(2006). 신규간호사의 스트레스와 스트레스 대처 정도, 병원생활적응도 및 직업만족도:개인의 성격 유형에 따른 변화 비교. *간호행정학회지*, 12(3), 491-500.
- 이호경(2006). *신규간호사의 성격 특성과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계 연구*. 단국대학교 석사학위논문.
- 장성근(1993). *조직사회화 전략이 신입사원의 조직적응에 미치는 영향요인*. 서울대학교 석사학위논문.
- 정혜경(2006). *병원 간호사의 조직 갈등 및 조직몰입 영향요인 연구*. 연세대학교 석사학위논문.
- 주민선(2000). 병원에 취업한 신규간호사의 임상 체험연구. *간호과학*, 12(2), 17-25.
- 최순옥(2004). *시스템다이내믹스를 이용한 신규간호사의 조직사회화과정 모델 개발*. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 한상숙, 이상철(2006). *간호 보건 통계학*. 서울 : 현문사.
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Acad Manag*, 39(1) 149-176.
- Benner, P., Tanner, C., & Chesla, C. (1992). From novice to expert: Gaining a differentiated clinical world in critical care nursing. *Adv Nurs Sci*, 14(3), 13-28.
- Black, J. S., & Ashford, S. J. (1995). Fitting in or making jobs fit : factors affecting mode of adjustment for new hires. *Hum Relations*, 48(4), 421-437.
- Cardon(2001). Organizational socialization and knowledge integration of newcomer: The role of anticipated tenure. Unpublished doctoral dissertation, Columbia Uuniversity. Ph.D.
- Feldman, D. (1976). Organizational socialization of hospital employees: A comparative vies of occupational group. *Med Care*, 15, 799-813..
- Fisher, C. (1986). Organizational Socialization: An integrative review. *Res in Personnel & Hum Resources Manag*, 4, 101-145.
- Johne, G. R. (1986). Socialization tractis, self-efficacy and newcomers' adjustment to organizations. *Acad Manag*, 29(2), 262-279.
- Krammer, M., & Schmalenberg, C. E. (1976). Dreams and Reality: where do the meet. *J Nurs Adm*, 1(6), 35-43.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Adm Sci Qu*, 25, 226-251.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *J Appl Psychol*, 78(2), 173-183.
- Rizzo, J., House, R., J., & Lirtzman, S. (1970). Role conflict and role ambiguity in complex organizations. *Adm Sci Q*, 15, 150-163.
- Tanenbaun, S. I., & Mathieu, J. E. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment. *J Appl Psychol*, 76(6), 759-769.

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. in B. M. Staw(Eds), *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, CT

Weiss, H. M. (1978). Social learning of work values in organizations. *J Appl Psychol*, 63(6), 711-718.

## Development of an Instrument to Measure Organizational Socialization of New Clinical Nurses

Sohn, In Soon<sup>1)</sup> · Kim, Hyo Sim<sup>2)</sup> · Kwon, Jeong Soon<sup>3)</sup> · Park, Dar Lee<sup>4)</sup> · Han, Yong Hee<sup>5)</sup> · Han, Sang Sook<sup>6)</sup>

1) Nurse-in-Chief, Kyung Hee University East-West NEO Medical Center

2) Director of Nursing, Division of Nursing Service, Ajou University Hospital

3) Team Manager, Nursing Department, Asar Medical Center

4) Manager, Nursing Service, Kangbuk Samsung Medical Center

5) Director, Nursing Department, Hallym University Sacred Heart Hospital

6) Professor, College of Nursing Science, Kyung Hee University

**Purpose:** This study was conducted to develop an organizational instrument on socialization for new graduate nurses in the workplace, and to test its reliability and validity. **Method:** A methodological design was used to develop the instrument. Data were collected from new clinical nurses in 188 hospitals nationwide in Korea. In the first stage, 159 items were developed through a literature review. In the second stage, seven experts conducted a content validity test and the number of items was reduced to 155. In the third stage, factor analysis was performed to analyze the data collected from 198 nurses in 8 hospitals using the modified instrument. A total of 65 items were included and a five-point Likert scale was used. In the fourth stage, the final evaluation instrument was finalized as comprising 11 factors in 7 domains, using 39 items developed from analysis of the data collected from 1,410 nurses using the 40 items. It was comprised of 11 factors in 7 domains. The SPSS 11.0 windows program was used. **Results:** Accumulated variation for the 11 factor-39 items nurse organizational instrument on socialization was 67.22%. The results of the reliability test indicated that Cronbach's coefficient for the total 39 items was over 0.97. **Conclusion:** The instrument developed in this study has a high degree of reliability and validity.

Key words: Organizational socialization, Instrument

Corresponding author: Han, Sang Sook

College of Nursing Science, KyungHee University

1, Hoegidong, Dongdaemungu, Seoul 130-70, Korea

Tel: 82-2-961-9427, E-mail: sshan12@khu.ac.kr